



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

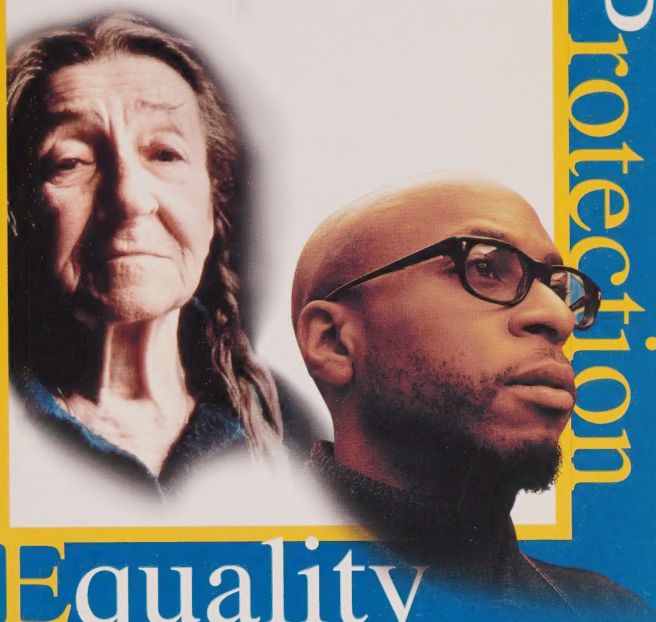
COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

GDU

CA1
J720
-A56



Respect Promotion Protection Equality



A N N U A L R E P O R T
2010

Canada

Contact the Canadian Human Rights Commission

For more information about human rights, contact the following:

National Office

344 Slater Street, 8th Floor,
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: 613-995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 613-996-9661

National Aboriginal Initiative

175 Hargrave Street, Room 750
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-866-772-4880
TTY: 1-866-772-4840
Fax: (204) 983-6132

Western Region

9700 Jasper Avenue, Suite 1645
P.O. Box 21 Edmonton, Alberta T5J 4C3
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: (780) 495-4108
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

Eastern Region

425 de Maisonneuve West, Suite 903
Montreal, Quebec H3A 3G5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: (514) 283-1869
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

For media inquiries, contact Media Relations at 613-943-9118

Note: All complaint-related inquiries will be transferred to the Commission's national office.



© Minister of Public Works and Government Services 2011
Cat. No. HR1-2010
ISSN 0708-5516

This publication is available in alternative formats and on the Commission's website at: www.chrc-ccdp.gc.ca



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Jennifer Lynch, c. r.
Présidente

March 2011

The Honourable Noël A. Kinsella
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario K1A 0A4



Dear Mr. Speaker:


Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2010 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Mr. Gary W. O'Brien
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117659532>



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Jennifer Lynch, c. r.
Présidente

March 2011

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2010 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Ms. Audrey O'Brien
Clerk of the House of Commons

TABLE OF CONTENTS

Chief Commissioner's Message	1
The Commission	2
The Year in Review	3
Activity Highlights	3
Important Human Rights Events in 2010	4
Increasing Awareness of Rights and Responsibilities	5
The National Aboriginal Initiative	5
The Human Rights Maturity Model	6
Employment Equity	7
Human Rights Issues in 2010	8
Inclusion for Persons with Disabilities	8
Mandatory Retirement and Age Discrimination	9
Supporting Aboriginal Children	10
Family Status	11
Looking Ahead	12
Resources	13



CHIEF COMMISSIONER'S MESSAGE

Everyone has the right to be treated equally. This fundamental principle is so firmly entrenched in our democratic values that it is often taken for granted.

Canada's human rights record is among the best in the world. We are, for the most part, a compassionate and welcoming country, and we communicate our values through our connections to communities and businesses around the globe. Our strong belief in equality, dignity and respect is part of our national identity.

Yet, many people in Canada are still unable to fully participate in Canadian society simply because of *who* they are.

Living conditions in many First Nations communities represent some of the most pressing examples of inequality in Canada today. Recent reports from both government and non-governmental organizations confirm that many people living on reserve still do not have access to life's most basic necessities.

When Parliament repealed section 67 of the *Canadian Human Rights Act* in 2008, it was an important step towards acknowledging and addressing many of the challenges facing First Nations. Prior to that, people living under the *Indian Act* were excluded from our human rights legislation. Since 2008, more than 700,000 people living on reserve have had the right to file human rights complaints against the Government of Canada. As of June 2011, they will have the same right to file complaints against First Nations governments.

In anticipation of this coming change, the Commission is raising awareness among First Nations people about their rights under the *Canadian Human Rights Act*. At the same time, we are offering our expertise to organizations that are interested in preventing discrimination in Aboriginal communities and places of work and in developing or improving community based dispute resolution processes.

This initiative is part of the Commission's broader approach to preventing discrimination. The Commission works with organizations operating in every province and territory to promote diverse, inclusive and respectful workplace cultures. The Commission's new Human Rights Maturity Model has begun to help organizations improve their ability to prevent and address human rights-related issues. A pilot test is nearly complete and we will soon share the model with organizations across the country.

Our discrimination prevention programs are informed by the Commission's policies and research projects. The growing complexity of our world continues to have implications for how we understand human rights law. Through ongoing research and policy development, the Commission continues to develop a better understanding of how emerging issues might affect workplaces, service providers and society as a whole.

At the centre of the Commission's work is its responsibility for receiving and resolving discrimination complaints. The Commission continues to provide an independent dispute resolution process for people who feel that they have been discriminated against because of race, religion, disability or any other of the eleven grounds specified in the Act.

In some instances, the Commission refers complaints to the Canadian Human Rights Tribunal for further examination. The Commission often intervenes on behalf of the public interest. The Commission takes on this responsibility when it sees an opportunity to clarify or advance the law, or prevent future discrimination.

The complaints that come to the Commission demonstrate that while equality, dignity, and respect are strong Canadian values, discrimination still exists. People still have to speak up for their rights.

Canada is considered a world leader in human rights, because we have the processes to address discrimination and provide access to justice. Canada can also attribute its strong human rights record to the network of organizations that promote human rights and support marginalized members of society. These organizations serve as human rights defenders, and play a vital role in maintaining and improving human rights in Canada.

United Nations Human Rights Day in 2010 highlighted the contributions of human rights defenders and emphasized the importance of government support for their work. In recent years, some human rights defenders working in Canada have lost that support. As a result, it may become more difficult for society to support Canadians whose rights have not been respected.

Citizens share a common responsibility to speak out against discrimination and exclusion.

The people who work for the Commission take this responsibility very seriously, both as public servants and as Canadians. I am inspired by their passion, enthusiasm and professionalism. It is a privilege to lead a group so dedicated to promoting the values of equality, dignity and respect.

Jennifer Lynch, P.C.

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner
Canadian Human Rights Commission



THE COMMISSION

Legislation

The Canadian Human Rights Commission's founding legislation inspires a vision for Canada in which "all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have," free from discrimination.

The Commission leads the administration of the *Canadian Human Rights Act* and ensures compliance with the *Employment Equity Act*. Both laws apply to federal government departments and agencies, Crown corporations, and federally regulated private sector organizations.

The *Canadian Human Rights Act* prohibits discrimination on the grounds of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted.

The *Employment Equity Act* promotes equality in the workplace for the four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Mandate

The Commission promotes the core principle of equal opportunity and works to prevent discrimination in Canada by:

- promoting the development of human rights cultures;
- understanding human rights through research and policy development;
- protecting human rights through effective case and complaint management; and
- representing the public interest to advance human rights for all Canadians.

Commission members

A full-time Chief Commissioner acts as the Chief Executive Officer and leads the Commission. A full-time Deputy Chief Commissioner and four part-time Commissioners support the Chief Commissioner.

Commission operations

The Secretary General guides the daily operations of 189 employees. The Commission's operating budget was \$22.5 million (2010-2011 fiscal year).

Distinguishing between the Commission and the Tribunal

The Canadian Human Rights Commission and the Canadian Human Rights Tribunal are separate and independent organizations. The Commission refers complaints to the Tribunal when it determines that further examination is warranted. The Tribunal holds public hearings. Parties involved in the complaint can present their arguments and call witnesses. The Tribunal determines whether there has been discrimination based on a prohibited ground. If appropriate, the Tribunal may order a remedy.

THE YEAR IN REVIEW

The Canadian Human Rights Commission has a broad mandate. Two priorities guided the Commission's work in 2010:

1. To work with First Nations to develop and increase their capacity to address human rights issues within their own communities.
2. To provide organizations with the tools and information necessary to create a self-sustaining human rights culture.

Activity Highlights

Promoting the development of human rights cultures

This year the Commission began pilot testing the Human Rights Maturity Model. The Maturity Model is a roadmap to help organizations create a positive, self-sustaining human rights culture in the workplace. It encourages employers to develop human rights competence to foster a culture of equality, dignity and respect. The Commission worked with a committee composed of stakeholders and union representatives to design the Maturity Model. Six organizations (including the Commission itself) are participating in the pilot project.

In November, the Commission held its 2010 Discrimination Prevention Forum in Winnipeg, Manitoba. The Forum provided an opportunity for the Commission to work with stakeholders to raise awareness of the employment barriers experienced by Aboriginal peoples. Participants also addressed issues related to the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, the balancing of individual and collective rights, and the importance of recognizing Indigenous legal traditions and customary laws.

Understanding human rights through research and policy development

The Commission released the Framework for Documenting Equality Rights. This tool, the first of its kind, examines social and economic well-being from a human rights perspective. It will provide reliable and relevant data to create policies and programs aimed at achieving equality for all Canadians.

In June 2011, full human rights protection will become available to all First Nations people living on reserves. In its original form, the *Canadian Human Rights Act* excluded these individuals for matters flowing from the *Indian Act*, under section 67. This section was repealed by Parliament in 2008. However, First Nations communities were given a three-year transition period to prepare for this change. As part of its work to support the transition, the Commission increased its understanding of how to make its complaint process more culturally relevant to Aboriginal peoples. The Commission conducted research on First Nations legal traditions and customary laws, and individual and collective rights. This research included discussions with the Indigenous Bar Association, Aboriginal Elders and other stakeholders affected by the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*.

Protecting human rights through effective case and complaint management

The Commission screens discrimination complaints from anyone who works for, or receives services from, the federal government or federally regulated organizations such as banks, transportation and telecommunications companies.

In 2010, the Commission:

- received 1,435 potential complaints;
- accepted 853 complaints;
- referred 166 complaints to alternate redress;
- approved 177 settlements;
- dismissed 139 complaints; and
- referred 191 complaints to the Canadian Human Rights Tribunal for further examination.

Representing the public interest to advance human rights for all Canadians

The Commission participates in cases to represent the public interest when the decision has the potential to clarify, influence, shape or define human rights law. In 2010, the Commission intervened in half of the cases before the Canadian Human Rights Tribunal.



Important Human Rights Events in 2010

The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities

In March, Canada ratified this UN Convention. In signing the Convention, Canada promised to protect, promote and advance the rights of people with disabilities. Many Canadians played an active role in drafting the Convention and were among the leaders of the international movement that brought it to fruition.

Working with UN partners, the Commission also participated in the creation of the Convention. The Commission contributed its expertise in the protection, promotion and monitoring of human rights.

The Convention urges that states designate qualified bodies, such as the Commission, to monitor the Convention's implementation. The Government of Canada has not yet declared how it will fulfill this requirement. The Commission would welcome this responsibility.

The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples

In November, the Government of Canada endorsed this UN Declaration. The Declaration, approved by the United Nations in 2007, speaks to the individual and collective rights of Indigenous peoples.

When endorsing the Declaration, the government stated that it was reaffirming "...its commitment to build on a positive and productive relationship with First Nations, Inuit and Métis peoples to improve the well-being of Aboriginal Canadians, based on our shared history, respect, and a desire to move forward together."¹

The Commission is pleased that the Government of Canada has chosen to support the Declaration. It will be important for Canada to take action to ensure the rights expressed in the Declaration become a reality for Aboriginal peoples.

Bill C-3: *Gender Equity in Indian Registration Act*

In December, Bill C-3 *Gender Equity in Indian Registration Act* received Royal Assent.

This bill is a result of the British Columbia Court of Appeal's ruling in the case of *Mclvor v. Canada* that sections of the *Indian Act* are unconstitutional. The *Gender Equity in Indian Registration Act* ensures that eligible grandchildren of women who lost status as a result of marrying non-Indian men are entitled to register as Indians. As a result approximately 45,000 people are entitled to registration.²

Amendments to the *Indian Act* based solely on the *Mclvor* decision may not be broad enough. Residual discrimination relating to status and band membership will continue to exist. The Commission believes that a systematic review of the *Indian Act* is needed. Such an approach is preferable to the current piece-meal, complaint driven process.

1 Canada's Statement of Support on the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, <http://www.ainc-inac.gc.ca/ap/ia/dcl/stmt-eng.asp>

2 Data from Indian and Northern Affairs Canada, <http://www.ainc-inac.gc.ca/br/is/bll/index-eng.asp>

INCREASING AWARENESS OF RIGHTS AND RESPONSIBILITIES

The Commission works with federally regulated organizations and First Nations communities to promote diverse, inclusive and respectful cultures.

This section discusses how the Commission's programs help people prevent discrimination and resolve disputes when they occur.

The **National Aboriginal Initiative** has been working with First Nations and other Aboriginal stakeholders to prepare for the full repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*.

The **Human Rights Maturity Model** is a roadmap to help organizations create a self-sustaining human rights culture built on equality, dignity and respect.

The **Employment Equity Audit Program** ensures that organizations implement practices to achieve equality in the workplace for women, members of visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities.

The National Aboriginal Initiative

In June 2011, First Nations people affected by the *Indian Act* will have full access to Canadian human rights law for the first time in history.

For more than 30 years, section 67 of the *Canadian Human Rights Act* prevented First Nations people from filing discrimination complaints resulting from the application of the *Indian Act*. During this time, complaints on those matters could not be brought against the Government of Canada or First Nations governments. When section 67 was repealed in 2008, the *Canadian Human Rights Act* was immediately applicable to the Government of Canada. First Nations governments were given a three-year transition period. June 2011 marks the end of this transition period.

The Commission's National Aboriginal Initiative has worked to raise awareness of the *Canadian Human Rights Act* within First Nations communities. This includes strengthening the Commission's relationship with First Nations communities and providing information to First Nations governments as they prepare for their new responsibilities.

In 2010, the Commission participated in a wide range of regional dialogue sessions organized by the Assembly of First Nations and the Congress of Aboriginal Peoples. The Commission also collaborated with the Native Women's Association of

Canada to develop educational material to improve people's understanding of their rights.

The Commission heard from many Chiefs and band council members who asserted that the *Canadian Human Rights Act* should not apply to their communities, because it conflicts with their inherent right to self-government. The Commission also heard from people who stressed the need for independent bodies to address human rights issues.

Finding the balance

First Nations have long advocated the right to self-government. This includes all matters that are integral to their unique cultures, identities, traditions, languages and institutions.

The Commission supports First Nations' inherent right to self-government. That is why the Commission is offering its expertise to First Nations communities interested in developing or improving their own dispute resolution processes.

When any individual can raise any human rights issue with confidence that it will be respectfully heard and responsibly addressed within the community, the number of complaints that come to the Commission will be reduced. This will also increase the autonomy and accountability of First Nations governments.

With over 600 First Nations communities affected by this change, it is important for each community to be able to tailor the process to meet its specific needs.

The Commission participated in events organized by the Indigenous Bar Association and other stakeholders to propose guiding principles for community-based dispute resolution processes. These principles were designed to support the creation of dispute resolution processes that are fair, accessible, independent, impartial and culturally relevant. Successful systems are also sensitive and responsive to the special situation of groups such as women, children and people with disabilities.

The National Aboriginal Initiative is working with the Southern First Nations Secretariat to develop community-based dispute resolution processes. The path that they follow could serve as a model for other communities interested in creating similar processes. The results of the research will provide lessons and best practices to share with other First Nations wanting to follow the same path.

The Commission will continue to advise First Nations as they create or refine the dispute resolution processes needed to meet their new legal responsibilities.

Guiding Principles for Community-Based Dispute Resolution Processes

1. Make the process accessible.
2. Obtain community input about the process.
3. Make sure the decision-maker knows about human rights.
4. Ensure impartiality and independence.
5. Allow people to bring a representative.
6. Give people the opportunity to be heard.
7. Encourage people involved to share information.
8. Keep information confidential.
9. Give reasons for decisions.
10. Ensure the process is acceptable to everyone involved in the dispute.
11. No retaliation.

Understanding the Canadian Human Rights Act

The Commission produced a human rights guide for First Nations and Aboriginal people entitled: Your Guide to Understanding the *Canadian Human Rights Act*. It is intended to help people better understand their rights and responsibilities under the *Canadian Human Rights Act*. It also outlines the process for filing a discrimination complaint with the Commission.

The Human Rights Maturity Model

The Commission is applying its knowledge and expertise to a new tool to help organizations create more inclusive and respectful workplaces. It is called the Human Rights Maturity Model. The first of its kind, the Maturity Model shows organizations *how* to create a positive self-sustaining workplace culture that encourages equality, dignity and respect.

A healthy work environment can enhance motivation, increase productivity and improve the recruitment and retention of employees. Organizations with outstanding

corporate cultures are reportedly experiencing success and continue to outperform their counterparts in virtually all areas of business.³

Six federally regulated organizations, including the Commission itself, have begun pilot testing the Maturity Model.

These employers have recognized the intrinsic value of diversity, inclusiveness and respect in the workplace. Moving beyond their legislative obligations, these employers have begun to shape their workplaces by implementing policies and practices that promote these objectives.

Organizations involved in the pilot project have different motivations. For some it is to be proactive and provide prevention education. For others it is to confirm that current discrimination prevention policies are on track; and for others still, participation provides the opportunity to improve employee satisfaction and retention.

By pilot testing the Maturity Model, these organizations are able to prioritize existing initiatives and measure the effectiveness of the steps they have taken to reinforce their corporate culture.

Influencing and shaping the culture of an entire organization is a complex and challenging undertaking. Each organization is unique and no single method will work for all. The Maturity Model can be adapted to fit any organization.

"What led us to participate in the Maturity Model pilot project is that we are convinced that fostering a safe, respectful, inclusive environment is not only the right thing to do, it's good for business."

Barbara King
Bell Aliant

"Having a diverse workforce that is representative of our customers and Canadian society strengthens our organization by offering different perspectives, new ideas and new ways of doing things."

Nadine Hakim
Farm Credit Canada

3 Financial Post, "Culture starts at the Top," Thursday, Nov. 18, 2010 <http://www.nationalpost.com/todays-paper/Culture+starts/3846461/story.html>

How does the Maturity Model work?

The Human Rights Maturity Model helps organizations create and sustain a workplace culture based on equality, dignity and respect. It is a step-by-step process that improves an organization's capacity to prevent and address human rights-related issues.

There are five key areas to focus on when building an organization's competency in human rights management:

1. Leadership and accountability.
2. Capacity building and resources.
3. Alignment of policies and processes.
4. Communication and consultation.
5. Evaluation for continuous improvement.

These elements create the foundation for a respectful workplace that supports an organization's human rights responsibilities.

The Maturity Model organizes the five elements into manageable steps. The "steps" are five levels of maturity, each with indicators and outcomes.

The indicators help an organization identify its current level of maturity for each element. In turn, this allows the organization to identify and prioritize its needs.

The outcomes at each level help an organization determine when it has reached that level and monitor progress. This approach also allows organizations to easily tailor the Maturity Model to their distinct needs.

The objective of the Maturity Model is for organizations to continually improve their competency within each of the five elements. Organizations that reach level five have learned how to achieve, and have implemented, an inclusive and sustainable workplace culture.

Employment Equity

The Commission is responsible for ensuring that federally regulated organizations comply with the *Employment Equity Act*. This includes approximately 550 private sector employers in banking, telecommunication, transportation and other federally regulated industries, and approximately 100 public sector departments and agencies.

The Commission conducts compliance review audits to determine if these employers are meeting their obligations under the *Employment Equity Act*. Meeting these obligations involves implementing proper practices to achieve equality in the

workplace for the four designated groups: women, members of visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities.

The Commission has improved its Employment Equity Compliance Program so that it takes into account an employer's success rate and the specific challenges associated with its industry.

The program is making it easier for organizations to introduce a human-rights-based culture by helping employers reach their employment equity objectives and discover the advantages that come with greater representation of designated groups.

This year the Commission completed 53 Employment Equity Audits. Of these, 21 organizations met the requirements of the *Employment Equity Act*. The other organizations are taking additional action to comply with the Act.

The purpose of employment equity is to achieve equality in the workplace so that no person is denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. The *Employment Equity Act* clearly specifies that the obligation to implement employment equity does not extend to the point of hiring or promoting unqualified people. It is intended to correct the employment disadvantages experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Employment equity standards help employers eliminate discrimination

Embracing employment equity and inclusiveness has a number of benefits for employers. Achieving employment equity objectives can help organizations become employers of choice in their industry.⁴ Employees in diverse workplaces have higher rates of job satisfaction, which can facilitate recruitment and retention. Increasingly, businesses with solid diversity practices are becoming leaders in their field.⁵

Discrimination complaints cost time and money and can negatively affect employee morale and productivity. One of the best ways to avoid discrimination complaints is to have and implement inclusive workplace policies. Employers can create an inclusive work environment by reviewing employment systems, policies, practices and removing any employment barriers. This can provide access to an expanded pool of qualified and highly skilled workers, giving employers a competitive advantage.

Employment equity is just one piece of the discrimination prevention puzzle. By combining the principles of employment equity with the steps of the Human Rights Maturity Model, the Commission is working with employers and service providers to maximize the tools at their disposal to prevent discrimination.

4 Davis, Shirley A and Eric C. Peterson, *Building the Business Case for Diversity* May, 2008, <http://mldc.whs.mil/download/documents/Business%20Case/Business%20Case%20for%20Diversity%20SHRM%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf>

5 Lockwood, N. "Workplace diversity: leveraging the power of difference for competitive advantage" June 2005, http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_6_50/ai_n14702678/

HUMAN RIGHTS ISSUES IN 2010

Discrimination complaints that the Commission refers to the Canadian Human Rights Tribunal are often systemic in nature. Systemic discrimination refers to situations where people are treated differently and adversely because of an established policy or practice.

Systemic discrimination cases are often connected to changes taking place in the broader social context. The Commission analyzes Canadian social and demographic trends, and the complaints it receives to better understand and anticipate how issues might affect human rights law and practice.

The Commission also identifies complaints that have the potential to clarify, influence, shape or define human rights law. The Commission participates in these cases before the Tribunal to represent the public interest.

This section highlights some of the current issues being raised by complainants that will have a significant impact on human rights law.

Inclusion for Persons with Disabilities

Issue

People with disabilities continue to encounter barriers that prevent their full participation in Canadian society.

What Happened

James Peter Hughes complained to the Commission because his polling station was not accessible to people who could not use stairs. The Commission referred the complaint to the Tribunal for further examination.

Outcome

The Tribunal found that Elections Canada had accessibility policies in place. However, they had not been properly implemented. The Tribunal ordered Elections Canada to put systems in place to ensure accessibility for all voting Canadians.

Quick Fact

In 2010, 372 of the 853 complaints (44%) accepted by the Commission were related to disability, more than any other ground in the *Canadian Human Rights Act*.

In 2008, James Peter Hughes, a person with impaired mobility, encountered a polling station that did not provide access to people with disabilities and thus obstructed his ability to exercise his right to vote. His complaint exposes an issue affecting all Canadians with disabilities.

Because of his mobility impairment, Mr. Hughes uses a walker. When he arrived at his polling station, a long flight of stairs blocked access to the voting booths. He looked for a ramp, but found only a locked door. Determined to vote, and with no other alternative, Mr. Hughes went down the stairs on the seat of his pants.

Mr. Hughes complained to the Elections Canada voting officer. The officer explained that Elections Canada did not have the funding to provide accessible voting locations for a by-election.

Mr. Hughes filed a formal complaint to Elections Canada. He also filed a complaint with the Commission. His complaint alleged that Elections Canada had discriminated against him by not ensuring that his polling station was accessible.

The Commission referred the case to the Canadian Human Rights Tribunal. The Council of Canadians with Disabilities participated in the Tribunal hearing as an “interested party.”

The Tribunal found that Elections Canada did have policies demonstrating their commitment to accessible voting and equal access to all polling stations. These policies had not been properly implemented.

The Tribunal ordered Elections Canada to put systems in place to ensure accessibility for all voting Canadians.

Elections Canada consulted with Mr. Hughes, the Council of Canadians with Disabilities and the Commission as the organization:

- developed tools and processes to ensure accessibility standards;
- implemented procedures to receive and process complaints; and
- trained their staff on all policies.

Discussion

The best way to avoid creating barriers for people is to carefully consider the needs of everyone from the outset. The 2007 Supreme Court of Canada decision involving the Council of Canadians with Disabilities and VIA Rail confirmed that service providers have a duty to be inclusive.⁶ This means including everyone from the beginning, whether designing a building, establishing a policy, or developing new technology.

6 Council of Canadians with Disabilities v. VIA Rail Canada Inc., 2007 SCC 15, [2007] 1 S.C.R. 650 <http://scc.lexum.org/en/2007/2007scc15/2007scc15.html>

The Supreme Court's decision is in-line with the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The Convention acknowledges that inclusion is one of the keys to ensuring that people with disabilities are able to fully participate in society.

Inclusive Policy Development

The Commission encourages all employers and service providers to apply the following approach when developing policies.

1. Establish the policy.

Most organizations already have policies to be inclusive and prevent discrimination.

2. Test for potential discrimination.

Test the policy or practice to determine if it treats certain people differently *and* adversely. Ensure that relevant data are collected during testing.

3. Adjust the policy.

Examine ways to adjust policies to eliminate or mitigate any discrimination.

In general, if policy adjustments cannot be made, alternative arrangements should be considered. Employers should consult with those negatively affected by the policy. This will help to determine the most appropriate course of action.

If health, safety or cost issues can be demonstrated, a policy that is potentially discriminatory may still be justified. It is important to fully document these situations. This includes recording the evidence that led to the decision.

Prepare employees to prevent discrimination. Ensure they are aware of the potential human rights implications of a particular policy.

4. Monitor for unexpected discrimination.

It may not be possible to identify or predict all the situations that may lead to discrimination. Despite careful planning and testing, issues may still arise once a policy is in place. Ongoing monitoring and analysis is necessary.

Mandatory Retirement and Age Discrimination

Issue

Canada's population is aging at an unprecedented rate. This demographic shift is changing our understanding of aging and retirement in Canada.

What Happened

Air Canada pilots, George Vilven and Robert Kelly complained to the Commission after they were forced to retire at age 60. The Commission referred the complaints to the Tribunal for further examination.

Outcome

The Tribunal ruled that the part of the *Canadian Human Rights Act* allowing mandatory retirement is a violation of the *Charter of Rights and Freedoms*. The Tribunal ordered Air Canada to reinstate the two pilots.⁷

Everyone has the potential to experience age discrimination. Vilven and Kelly v. Air Canada is the latest age discrimination case to be dealt with by the Tribunal.

George Vilven and Robert Kelly are two Air Canada pilots who were forced to retire at age 60, in-line with corporate policy. They filed complaints with the Commission arguing that this constituted discrimination on the basis of age. The Commission referred the complaints to the Tribunal.

The Tribunal ruled in their favour, stating that the part of the *Canadian Human Rights Act* allowing mandatory retirement is a violation of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Air Canada was ordered to reinstate the two pilots.

In its decision the Tribunal observed, "it is now clear that the workforce is aging and many individuals need and want to work past the mandatory retirement age. In light of this fact, it might be argued that *preventing*, rather than permitting age discrimination beyond the normal age of retirement has become a pressing and substantial need in society."

While this case was making its way through the Tribunal process, a similar debate was beginning in Parliament. Bill C-481 is a Private Members Bill tabled in Parliament in 2010. If the Bill receives Royal Assent it would amend the *Canadian Human Rights Act* to prohibit federally regulated employers from setting a mandatory retirement age.

⁷ At the time of publication, the pilots had been reinstated, but the case had been sent back to the Tribunal for re-examination.

Discussion

The Tribunal ruling in the Vilven and Kelly case, and Bill C-481 illustrate that the social values and beliefs around age are changing. So too, is the concept of retirement. According to a recent Scotiabank study, 70% of Canadians who intend to retire plan to work during their retirement.⁸

All the provinces and territories that had mandatory retirement clauses in their human rights legislation have already repealed them.⁹ The Commission supports the repeal of this section of the *Canadian Human Rights Act*.

Quick Facts

It is estimated that by next year, approximately 41% of working Canadians will be between the ages of 45 and 64. By 2021, 17.9% of the population will be 65 and over, and by 2041 this group will account for an estimated 23% of the population.¹⁰

Data collected from the Commission's Dispute Resolution Branch, suggests that age discrimination has already started to have a significant impact on Canadian workplaces. This past year, 227 of the 853 complaints (27%) accepted cited age as one on the grounds of discrimination.

Discrimination on the basis of age is prohibited by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. However, the *Canadian Human Rights Act* permits employers to end an individual's employment "...because that individual has reached the normal age of retirement for individuals working in positions similar to the position of that individual."

Over the past five years, the Commission referred 273 complaints of age discrimination to the Canadian Human Rights Tribunal. Almost all were related to mandatory retirement.

Supporting Aboriginal Children

Issue

First Nations child welfare agencies maintain they cannot provide the same level of support to families in crisis as agencies serving families off reserve, because of discrepancies in funding.

What Happened

The Assembly of First Nations and the First Nations Child and Family Caring Society of Canada filed a complaint with the Commission because First Nations child welfare organizations receive less funding than agencies serving children off reserve. The Commission referred the complaint to the Tribunal for further examination in 2009.

Outcome

The case is currently before the Tribunal.

The Assembly of First Nations has long stated that First Nations child welfare organizations are under funded compared to agencies serving non-First Nations children. As a result, a greater proportion of First Nations children are being placed in foster care—often outside their communities—than in the general population.

The Assembly of First Nations and the First Nations Child and Family Caring Society of Canada filed a complaint with the Commission against Indian and Northern Affairs Canada. The complaint alleges that the formula for funding First Nations family service organizations discriminates against these agencies on the basis of race.

The Commission referred the case to the Canadian Human Rights Tribunal. This was the first complaint related to the *Indian Act* to go to the Tribunal, since Parliament repealed section 67 of the *Canadian Human Rights Act* in 2008. The Commission has taken an active role in the Tribunal hearings to represent the public interest.

The Attorney General challenged the jurisdiction of the Tribunal to hear the case. The Attorney General argues that the provision of funding to First Nations child welfare organizations is not a "service" as defined in the *Canadian Human Rights Act*.

A ruling is expected in 2011.

8 "Majority of Canadians Expect to Work After Retirement, Primarily to Stay Mentally and Socially Active: Scotiabank Study" <http://www.cnw.ca/en/releases/archive/January2011/04/c7837.html>

9 CBC News "Mandatory Retirement fades in Canada" <http://www.cbc.ca/canada/story/2009/08/20/mandatory-retirement-explainer523.html>

10 Data from Human Resources and Skills Development Canada: Labour, http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/aw/09overview_analysis.shtml

Discussion

The Tribunal's decision may have an impact on a wide range of government-funded programs and services. Similar objections to Commission jurisdiction have already been raised regarding the system for status registration and the border crossing process for Aboriginals.

If it is determined that these services do not fall under the jurisdiction of the *Canadian Human Rights Act*, people in Canada may no longer be able to file discrimination complaints in relation to services provided by the government.

Family Status

Issue

Changing family structures and an aging population are creating new challenges and pressures for families. Employers have a duty to accommodate employees in these situations.

What Happened

Fiona Johnstone complained to the Commission because her childcare needs were not accommodated by Canada Border Services Agency, her employer. The Commission referred the complaint to the Tribunal for further examination.

Outcome

The Tribunal ordered Canada Border Services Agency to end discriminatory practices and develop a plan to prevent future discrimination based on family status.

With changing family structures and an aging population the need for accommodation is a reality experienced by many modern families.

In Canada, federally regulated organizations have a duty to accommodate employees when they are adversely affected based on one of the grounds of discrimination covered by the *Canadian Human Rights Act*.

Fiona Johnstone worked for Canada Border Services Agency. She was responsible for processing goods and travellers coming into Canada. The job involved working rotational shifts with irregular hours and unpredictable overtime requests.

After having her first child, Ms. Johnstone could not find childcare outside normal business hours. Ms. Johnstone's husband also worked irregular shifts and often travelled for business.

She approached her employer and explained that she could only find childcare three days a week. She asked for a set three-day week of 13-hour shifts to maintain her full-time status.

Her request was denied on the basis that 13-hour shifts went against health and safety regulations. Her employer offered her three 10-hour shifts with a fourth shift of four hours. Ms. Johnstone accepted the set three-day week of 10-hour shifts, but declined the fourth shift. She explained to her employer that it was not practical or cost effective to find childcare for the four-hour shift.

Ms. Johnstone filed a complaint with the Commission in 2004. She alleged that the Canada Border Services Agency had discriminated against her on the ground of family status.

In her complaint, Ms. Johnstone alleged that Canada Border Services Agency's policies had forced her to work part-time hours. As a part-time employee, she lost benefits, such as her pension entitlements, that she had received as a full-time employee.

The parties were unable to resolve the issue. The Commission referred the case to the Canadian Human Rights Tribunal for further examination.

Evidence submitted to the Tribunal showed that Ms. Johnstone had often worked extended shifts that involved overtime. The Tribunal determined that there were no practical health and safety concerns to stop Ms. Johnstone from working 13-hour shifts.

The Tribunal found that Canada Border Services Agency did not evaluate whether it could accommodate Ms. Johnstone's family responsibilities, to the point of undue hardship, as is required by the *Canadian Human Rights Act*.

The Tribunal ordered Canada Border Services Agency to end discriminatory practices. The Agency was also required to develop a plan to prevent future discrimination based on family status. The plan must include written policies that cover individual assessments of family status requests.

Discussion

The duty to accommodate requires an employer or service provider to take steps to eliminate the different *and* adverse treatment of individuals, or groups, protected under the *Canadian Human Rights Act*.

An employer's duty to accommodate extends only to the point of undue hardship. This means that accommodation may not be required if it would cost too much or create risks to health or safety.

In these instances, employers are required to demonstrate *why* accommodation is not possible. Documenting specific situations and collecting reliable data is necessary to prove that undue hardship exists.

The Commission advises and assists employers to develop flexible accommodation policies that can be adapted to meet the unique needs of each situation. This approach enables managers and supervisors to take the initiative and ensure employees are offered appropriate accommodation.



LOOKING AHEAD

Canadian society is constantly being reshaped by cultural, social, economic and technological changes. The Commission consults with stakeholders, conducts research and analyzes human rights complaints to identify and improve our understanding of human rights issues. These activities support the Commission's efforts to raise awareness and address human rights issues that impact Canadian society.

In addition to our ongoing initiatives described in this report, below are some of the key initiatives that the Commission will be working on in future years.

Mental Health

A growing number of the disability complaints received by the Commission are for mental health reasons. In fact, 27% of the disability complaints received by the Commission in 2010 were related to mental health. The Commission is working with the Mental Health Commission of Canada to identify partnership opportunities. The objective is to promote awareness of the connection between mental health disabilities and human rights, reduce the related stigma and prevent discrimination.

Measuring Equality Rights in Canada

The Commission is developing the first report on equality rights in Canada. This report will provide a comprehensive picture of the equality-related issues facing people in Canada.

The Human Rights Impact Assessment

The Commission is partnering with Canada's national security agencies to test its new Human Rights Impact Assessment guidelines. A Human Rights Impact Assessment is good strategic planning. This tool assists organizations to identify and eliminate potential discriminatory practices at the planning stage. The proactive approach supported by this instrument will help organizations be inclusive from the start. In turn, this will reduce the need to retrofit policies to accommodate people after the fact, saving organizations time and money.

RESOURCES

Canadian Human Rights Act
<http://laws.justice.gc.ca/en/h-6>

Employment Equity Act
<http://laws.justice.gc.ca/en/e-5.401/index.html>

Canadian Charter of Rights and Freedoms
<http://laws.justice.gc.ca/en/charter/1.html>

Canadian Human Rights Tribunal
<http://chrt-tcdp.gc.ca>

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples
<http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/en/drip.html>

Bill C-3: *Gender Equality in Indian Registration Act*
<http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Docid=4901865&file=4>

Mclvor v. Canada
<http://www.canlii.org/en/bc/bcca/doc/2009/2009bcc153/2009bcc153.html>

Indian Act
<http://laws.justice.gc.ca/en/I-5/>

Your Guide to Understanding the Canadian Human Rights Act
http://www.chrc-ccdp.gc.ca/publications/naichract_loicdpina/toc_tdm-eng.aspx

Hughes v. Elections Canada
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1373_10308e120210.pdf

Council of Canadians with Disabilities v. VIA Rail
<http://scc.lexum.org/en/2007/2007scc15/2007scc15.html>

Vilven & Kelly v. Air Canada
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1176_5806ed081110.pdf

Bill C-481: *An Act to amend the Canadian Human Rights Act and the Canada Labour Code (mandatory retirement age)*
<http://www2.parl.gc.ca/legisinfo/index.asp?Language=E&query=6917&Session=23&List=toc>

Johnstone v. Canada Border Services
http://chrt-tcdp.gc.ca/search/files/t1233_4507ed060810.pdf

DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Loi canadienne sur les droits de la personne

<http://laws.justice.gc.ca/tra/h-6>

Loi sur l'équité en matière d'emploi

<http://laws.justice.gc.ca/tra/e-5.401/index.html>

Charte canadienne des droits et libertés

http://laws.justice.gc.ca/tra/charte/Charte_index.html

Tribunal canadien des droits de la personne

<http://chrt-icdp.gc.ca/>

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>

Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

<http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/fr/drip.html>

Projet de loi C-3 : Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens

<http://www2.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=4901865&file=4>

McIvor c. Canada (jugement en anglais seulement)

<http://www.canlit.org/en/bc/bcca/doc/2009/2009bccca153/2009bccca153.html>

Loi sur les Indiens

<http://laws.justice.gc.ca/trl-5/>

La Loi canadienne sur les droits de la personne et vous : un guide explicatif

http://www.chrc-cddp.gc.ca/publications/naichract_loicdpina/toc_tdm-fra.aspx

Hughes c. Elections Canada

http://chrt-icdp.gc.ca/search/files/t1373_10308fd191110.pdf

Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail

<http://scc.lexum.org/fr/2007/2007csc15/2007csc15.html>

Vilven et Kelly c. Air Canada (décision en cours de traduction)

http://chrt-icdp.gc.ca/search/files/t1079_6005ed081110.pdf

Projet de loi C-481 : Loi modifiant la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code canadien du travail

(âge de la retraite obligatoire)

<http://www2.parl.gc.ca/legisinfo/index.asp?Language=F&query=6917&Session=23&List=to>

Johnstone c. Agence des services frontaliers du Canada (décision en cours de traduction)

http://chrt-icdp.gc.ca/search/files/t1233_4507ed060810.pdf



La société canadienne évolue constamment en fonction des changements culturels, sociaux, économiques et technologiques. La Commission collabore avec de nombreux intervenants, effectue des recherches et analyse les plaintes en matière de droits de la personne dans le but de cerner et de mieux comprendre les enjeux en matière de droits de la personne. Ces activités contribuent au travail de la Commission pour sensibiliser les Canadiens aux questions de droits de la

personne qui ont des répercussions sur la société canadienne et de réagir lorsqu'elles se présentent.

Mis à part les initiatives continues décrites dans le présent rapport, nous présentons ici quelques-unes des initiatives clés auxquelles la Commission travaillera dans les années à venir.

Santé mentale

Un nombre croissant des plaintes en matière de déficience que la Commission reçoit concernant des motifs de santé mentale. En effet, 27 % des plaintes en matière de déficience reçues en 2010 présentaient un lien avec la santé mentale. La Commission collabore avec l'Association canadienne pour la santé mentale afin de déterminer des possibilités de partenariat. L'objectif est de sensibiliser les Canadiens aux liens entre la santé mentale et les droits de la personne afin de réduire la stigmatisation et de prévenir la discrimination.

de la personne

Évaluation des facteurs relatifs aux droits

La Commission est à l'égalité au Canada dans lequel elle brossera un tableau exhaustif des enjeux liés à l'égalité qui touchent la population canadienne.

La Commission travaille avec les organismes canadiens de sécurité pour mettre à l'essai ses nouvelles lignes directrices sur l'évaluation des facteurs relatifs aux droits de la personne. Ce genre d'évaluation représente une bonne pratique de planification stratégique. Cet outil permettra aux organismes de cerner et d'éliminer les sources potentielles de discrimination à l'étape de la planification. L'approche proactive mise de l'avant par cet outil aidera les organismes à adopter une attitude inclusive dès le départ. En fin de compte, elle réduira le besoin de modifier des politiques après coup pour s'adapter aux besoins des gens, ce qui permettra aux organismes d'épargner du temps et de l'argent.

Fiona Johnstone travaillait pour l'Agence des services frontaliers du Canada. Elle était responsable du passage transfrontalier de biens et de personnes à destination du Canada. Cet emploi impliquait des quarts de travail par rotation avec un horaire de travail irrégulier et des demandes de faire des heures supplémentaires sans préavis.

Après la naissance de son premier enfant, Mme Johnstone n'a pu trouver une solution pour la garde de son enfant en dehors des heures normales de travail. Le mari de Mme Johnstone avait également des horaires de travail irréguliers et se déplaçait souvent pour son travail. Elle a alors communiqué avec son employeur et lui a expliqué qu'elle avait trouvé une solution pour la garde de son enfant trois jours par semaine. Elle a demandé un horaire fixe comprenant trois quarts de travail de 13 heures afin de garder son poste à temps plein.

L'employeur a rejeté sa demande sous prétexte que les règlements relatifs à la santé et la sécurité au travail ne permettent pas les quarts de travail de 13 heures. L'employeur lui a offert trois quarts de travail de 10 heures avec un quatrième quart de quatre heures. Mme Johnstone a accepté les trois quarts de travail de 10 heures à horaire fixe, mais elle a refusé le quatrième quart. Elle a expliqué à son employeur qu'il n'était ni pratique ni rentable de trouver une gardienne pour le quatrième quart de travail.

Mme Johnstone a porté plainte auprès de la Commission en 2004. Elle alléguait que l'Agence des services frontaliers sa situation de famille.

Dans sa plainte, Mme Johnstone alléguait que les politiques de l'Agence des services frontaliers du Canada l'obligeaient à travailler à temps partiel. Avec un emploi à temps partiel, elle avait perdu certains avantages comme son droit à pension dont elle jouissait en tant qu'employée à temps plein. Les parties n'arrivaient pas à régler leur différend. La Commission a renvoyé l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie.

La preuve présentée au Tribunal démontre que Mme Johnstone avait souvent effectué des quarts prolongés qui compromettaient des heures supplémentaires. Le Tribunal a jugé qu'aucune préoccupation en lien avec sa santé ou sa sécurité n'empêchait Mme Johnstone d'effectuer des quarts de 13 heures.

Le Tribunal a conclu que l'Agence des services frontaliers du Canada n'avait pas évalué la possibilité de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte des responsabilités familiales de Mme Johnstone dans la limite de la contrainte excessive, comme l'exige la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Discussion

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation signifie qu'un employeur ou fournisseur de service doit faire le nécessaire pour éliminer tout traitement négatif de personnes ou de groupes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation qui est imposée à un employeur s'applique tant qu'elle ne constitue pas une contrainte excessive. La contrainte excessive désigne la limite au-delà de laquelle un employeur ne peut plus prendre des mesures d'adaptation sans qu'il en résulte pour lui des difficultés extrêmes en matière de coûts, de santé ou de sécurité.

Dans une telle situation, l'employeur doit expliquer pourquoi une mesure d'adaptation n'est pas possible. Pour prouver la contrainte excessive, il est nécessaire de documenter les situations particulières et de recueillir des données fiables. La Commission conseille aux employeurs d'adopter des politiques d'adaptation flexibles et modulables en fonction des besoins propres à chaque situation, et elle les aide à le faire. Cette approche permet aux gestionnaires et aux superviseurs de prendre l'initiative pour garantir aux employés des mesures d'adaptation adéquates.

Le soutien aux enfants autochtones

Enjeu

Les agences de protection de l'enfance des Premières nations maintiennent que le même service de soutien aux familles empêche d'offrir le même service de soutien aux familles en crise que les agences à l'extérieur des réserves.

Cas particulier

L'Assemblée des Premières nations et de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations du Canada ont porté plainte à la Commission parce que les agences de protection de l'enfance des Premières nations reçoivent un financement inférieur à celui des agences à l'extérieur des réserves. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal en 2009 pour enquête approfondie.

Résultat

L'affaire doit être entendue par le Tribunal.

Discussion

La décision du Tribunal pourrait avoir des répercussions sur un large éventail de programmes et de services financés par le gouvernement. La compétence de la Commission a fait l'objet d'objections similaires dans le cas du système d'inscriptions au registre des Indiens et au processus de passage des Autochtones à la frontière.

Si les tribunaux décidaient que ces services ne sont pas assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les personnes vivant au Canada ne pourraient plus déposer de plaintes de discrimination concernant des services du gouvernement.

La situation de famille

Enjeu

L'évolution des structures familiales et le vieillissement sans précédent dans les familles. Les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les familles touchées.

Cas particulier

M^{me} Fiona Johnstone a porté plainte à la Commission parce que l'Agence des services frontaliers du Canada, son employeur, a refusé de prendre des mesures d'adaptation pour tenir compte de ses besoins en matière de garde d'enfants. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal pour enquête approfondie.

Résultat

Le Tribunal a ordonné à l'Agence des services frontaliers du Canada de mettre fin à ses pratiques discriminatoires et d'établir un plan pour prévenir toute discrimination fondée sur la situation de famille.

Avec l'évolution de la situation des familles et le vieillissement de la population, de nombreuses familles modernes ont besoin de mesures d'adaptation.

Au Canada, les organisations sous réglementation fédérale sont obligées d'accorder des mesures d'adaptation à leurs employés qui sont désavantagés en raison de l'un ou l'autre des motifs de discrimination prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Une décision est attendue en 2011.



Personne n'est à l'abri de la discrimination fondée sur l'âge. *Wilven et Kelly c. Air Canada* est l'affaire la plus récente de discrimination fondée sur l'âge renvoyée au Tribunal pour enquête approfondie.

George Wilven et Robert Kelly sont des pilotes chez Air Canada qui ont été forcés de prendre leur retraite à 60 ans, conformément à la politique de l'entreprise. Ils ont porté plainte à la Commission en alléguant que cette politique constitue de la discrimination fondée sur l'âge. La Commission a renvoyé leurs plaintes au Tribunal.

Le Tribunal leur a donné raison, jugeant que les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permettent la retraite obligatoire contrevenaient à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Tribunal a ordonné à Air Canada de réintégrer les deux pilotes.

Dans sa décision, le Tribunal écrit : « il est maintenant clair que la main-d'œuvre vieillit et que nombreux sont ceux qui éprouvent le besoin et le désir de travailler après l'âge obligatoire de la retraite. Ainsi, on pourrait prétendre que le fait de *prévenir* la discrimination fondée sur l'âge, plutôt que de l'autoriser après l'âge normal de la retraite, constitue désormais un besoin urgent et réel pour la société ».

Au moment où le Tribunal était saisi de l'affaire, un débat similaire s'est amorcé au Parlement. Le projet de loi C-481 est un projet de loi d'initiative parlementaire soumis au Parlement en 2010. S'il est adopté, il modifiera la *Loi canadienne sur les droits de la personne* afin d'interdire aux employeurs sous réglementation fédérale de fixer un âge obligatoire pour la retraite.

Discussion

La décision du Tribunal dans l'affaire *Wilven et Kelly* et le projet de loi C-481 illustrent le changement des valeurs sociales et des perceptions liées à l'âge. Cela est également vrai pour le concept de la retraite. Selon une récente étude de la Banque Scotia, 70 % des Canadiens prévoient continuer de travailler après avoir pris leur retraite⁸.

Données éclair

Presque toutes les provinces et tous les territoires qui ont adopté des lois sur les droits de la personne assorties d'une disposition sur la retraite obligatoire l'ont déjà abrogée⁹. La Commission appuie l'abrogation de l'article en cause dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

D'après les estimations, les personnes âgées de 45 à 64 ans représenteront 41 % de la population active au Canada d'ici l'an prochain. Des 2021, 17,9 % de la population aura 65 ans et plus, et dès 2041, les personnes âgées constitueront environ 23 % de la population¹⁰. D'après les données recueillies par la Direction générale du règlement des différends de la Commission, la discrimination fondée sur l'âge aurait déjà des répercussions importantes dans les milieux de travail. Cette année, 227 des 853 plaintes acceptées (soit 27 %) faisaient état de l'âge comme l'un des motifs de discrimination. La discrimination fondée sur l'âge est interdite par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cependant, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* permet aux employeurs de mettre fin à l'emploi d'une personne « ... en appliquant la règle de l'âge de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi ». Depuis cinq ans, la Commission a renvoyé 273 plaintes fondées sur l'âge au Tribunal canadien des droits de la personne, dont la presque totalité avaient pour objet la retraite obligatoire.

8 « Majority of Canadians Expect to Work After Retirement, Primarily to Stay Mentally and Socially Active: Scotiabank Study », <http://www.cnn.ca/en/releases/archives/January2011/04/c7837.html>

9 CBC News « Mandatory Retirement fades in Canada », <http://www.cbc.ca/canada/story/2009/08/20/mandatory-retirement-explainer523.html>

10 Données obtenues de Ressources humaines et Développement des compétences Canada : Travail, à l'adresse http://www.rhdcc.gc.ca/tra/pf/psat/civ/vm/09survol_analyse.shtml



qu'il l'examine à nouveau.

7 Au moment de la publication du Rapport annuel, les pilotes avaient réintégré leur poste, mais leur cause a été renvoyée au Tribunal pour

6 *C Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail Canada Inc.*, [2007] 1 R.C.S. 650, 2007 CSC 15, http://scc.lexum.org/tr/2007/2007sc15_2007csc15.html

Il n'est pas toujours possible de cibler ou de prédire toutes les situations qui peuvent mener à la discrimination. Malgré une planification détaillée et des tests, des problèmes peuvent toujours se produire après l'adoption d'une politique. Une surveillance et une analyse constantes sont nécessaires.

4. Surveiller les situations imprévues de discrimination

Il faut faire en sorte qu'ils connaissent les répercussions qu'une politique particulière pourrait avoir sur les droits de la personne. Il faut amener les employés à prévenir la discrimination. probantes qui ont mené à cette décision. Il faudra alors consigner en dossier toutes les données. Il est important de bien documenter ces situations. potentiellement discriminatoire peut être justifiée. Si on peut montrer qu'elle vise à éviter des problèmes de santé, de sécurité ou de coûts, une politique marcher à suivre. Il leur sera plus facile de déterminer la meilleure personnes qui sont désavantagées par la politique. De façon générale, si des modifications ne peuvent être apportées à la politique, il faut prévoir des solutions afin d'éliminer ou d'atténuer toute discrimination. Il faut vérifier s'il est possible de modifier les politiques

3. Modifier la politique

Il faut tester la politique ou la pratique afin de déterminer si elle traite certaines personnes différemment et de façon négative. Il faut veiller à recueillir les données pertinentes pendant le test.

2. Faire un test de dépistage de discrimination

La majorité des organisations ont déjà des politiques sur l'inclusivité et la prévention de la discrimination.

1. Établir la politique

La Commission invite toutes les entreprises et les fournisseurs de service à suivre la démarche suivante au moment de rédiger une politique.

Elaboration de politiques inclusives

Discussion

La meilleure façon d'éviter de créer des obstacles pour les gens est de considérer attentivement les besoins de tous dès le départ. Dans son jugement de l'affaire qui opposait le Conseil des Canadiens avec déficiences et VIA Rail en 2007, la Cour suprême a confirmé que les fournisseurs de service avaient le devoir de mettre en pratique l'inclusion⁶. Ce qui signifie que tous doivent être inclus au départ, qu'il soit question de faire les plans d'un édifice, de rédiger une politique ou de mettre au point une nouvelle technologie. Le jugement de la Cour suprême est conforme aux clauses de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. La Convention reconnaît que l'inclusion est un des moyens clés pour s'assurer que les personnes handicapées peuvent participer pleinement à la société.

La retraite obligatoire et la discrimination fondée sur l'âge

Enjeu

La population canadienne vieillit à un rythme sans précédent. Cette évolution démographique change notre perception du vieillissement et de la retraite au pays.

Cas particulier

Deux pilotes chez Air Canada, George Vilven et Robert Kelly, ont porté plainte à la Commission parce qu'ils ont été obligés de prendre leur retraite à 60 ans. La Commission a renvoyé les plaintes au Tribunal pour enquête approfondie.

Résultat

Le Tribunal a conclu que les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui permettent la retraite obligatoire contreviennent à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le Tribunal a ordonné à Air Canada de réintégrer les deux pilotes⁷.

Données éclair

En 2010, 372 (44 %) des 853 plaintes acceptées par la Commission étaient liées à une déficience, ce qui en fait le motif le plus souvent invoqué parmi ceux prévus par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

En 2008, M. James Peter Hughes, une personne à mobilité réduite, a dû se présenter à un bureau de scrutin qui n'était pas accessible aux personnes handicapées, ce qui a entraîné l'exercice de son droit de vote. Sa plainte soulève un enjeu qui touche tous les Canadiens qui ont une déficience. En raison de sa mobilité réduite, M. Hughes utilise une marchette. Lorsqu'il est arrivé au bureau de scrutin, un long escalier l'empêchait de se rendre aux isoloirs. Il a cherché une rampe, mais n'a trouvé qu'une porte verrouillée. Déterminé à voter, et sans autre solution de rechange, M. Hughes a descendu les marches une à une sur les fesses.

M. Hughes s'est plaint à l'agent de scrutin d'Elections Canada. L'agent a expliqué qu'Elections Canada n'avait pas le budget nécessaire pour fournir des bureaux de scrutin accessibles pour une élection partielle.

M. Hughes a déposé une plainte officielle à Elections Canada. Il a aussi porté plainte auprès de la Commission en alléguant qu'Elections Canada avait fait preuve de discrimination à son égard en omettant de s'assurer que le bureau de scrutin serait accessible à tous.

La Commission en renvoyé le cas au Tribunal canadien des droits de la personne. Le Conseil des Canadiens avec déficiences a participé aux audiences du Tribunal en tant que « partie intéressée ».

Le Tribunal a déterminé qu'Elections Canada avait adopté des politiques montrant que l'organisme s'engageait à garantir un accès facile et équitable à tous les bureaux de scrutin. Ces politiques n'avaient pas été mises en œuvre correctement. Le Tribunal a ordonné à Elections Canada de prévoir des mécanismes destinés à garantir l'accessibilité à toutes les personnes ayant le droit de vote au Canada.

Elections Canada a consulté M. Hughes, le Conseil des Canadiens avec déficiences et la Commission au moment :

- d'élaborer des outils et des processus pour assurer des normes d'accessibilité;
- de mettre en œuvre des procédures pour recevoir et traiter les plaintes;
- de donner à son personnel une formation sur toutes les politiques.

Enjeu

Les personnes handicapées se heurtent encore à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la société canadienne.

Cas particulier

James Peter Hughes a porté plainte à la Commission parce le bureau de scrutin où il devait voter n'était pas accessible aux personnes incapables d'utiliser des escaliers. La Commission a renvoyé la plainte au Tribunal pour enquête approfondie.

Résultat

Le Tribunal a déterminé qu'Elections Canada avait adopté des politiques d'accessibilité, mais ne les avait pas mises en œuvre correctement. Le Tribunal a ordonné à Elections Canada de se doter de mécanismes destinés à garantir l'accessibilité à tous les électeurs canadiens.

Les cas de discrimination systémique sont souvent liés à des changements qui ont lieu dans un contexte social élargi. La Commission analyse les tendances sociodémographiques au Canada et les plaintes qu'elle reçoit, afin de mieux comprendre et prévoir de quelle manière les enjeux soulevés pourraient influer sur les lois et les pratiques relatives à la protection des droits de la personne. La Commission vérifie aussi si une plainte pourrait contribuer à clarifier, influencer, orienter ou définir les lois relatives aux droits de la personne. Dans ces cas, la Commission intervient devant le Tribunal afin de représenter l'intérêt public.

La présente section souligne des enjeux actuels qui ont été soulevés par des plaignants et qui influenceront fortement les lois relatives aux droits de la personne.

L'inclusion des personnes handicapées

Normes d'équité en matière d'emploi pour aider les employeurs à éliminer la discrimination

L'équité en matière d'emploi vise à réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que personne ne se fasse refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* précise clairement que l'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi *ne va pas* jusqu'à l'embauche ou la promotion de personnes non qualifiées. Elle vise à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

En plus de nécessiter qu'on y consacre du temps et de l'argent, les plaintes de discrimination peuvent miner le moral et la productivité de l'employé. Une des meilleures façons d'éviter les plaintes de discrimination est d'avoir et d'appliquer des politiques d'inclusivité en milieu de travail. Les employeurs peuvent créer un environnement de travail inclusif en examinant les principes d'équité en matière d'emploi avec les étapes du Modèle de maturité pour les droits de la personne, la Commission collabore avec les employeurs et les fournisseurs de service pour optimiser les outils qu'ils peuvent utiliser à des fins de prévention de la discrimination.

Les employeurs tirent de nombreux avantages à souscrire à l'équité en matière d'emploi et à l'inclusivité. En atteignant leurs objectifs d'équité en matière d'emploi, les organisations améliorent leurs chances de devenir des employeurs de choix dans leur secteur d'affaires⁴. Les employés qui travaillent dans des milieux diversifiés se disent davantage satisfaits par leur travail, ce qui peut faciliter le recrutement et le maintien en poste. De plus en plus, les entreprises qui ont adopté de bonnes pratiques destinées à accroître la diversité deviennent des chefs de file dans leur domaine⁵.

⁴ Davis, Shirley A et Eric C. Peterson, *Building the Business Case for Diversity*, mai 2008, <http://mildc.whs.mil/download/documents/Business%20Case%20for%20Diversity%20SHRM%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf>

⁵ Lockwood, N. « Workplace diversity: leveraging the power of difference for competitive advantage », juin 2005, http://findarticles.com/p/articles/mi_m3495/is_6_50/ai_n14702678/



Le Modèle de maturité structure les cinq éléments en étapes réalisables. Les « étapes » comportent cinq niveaux de maturité, chacun assorti d'indicateurs et de résultats.

Grâce aux indicateurs, une organisation peut déterminer son niveau de maturité actuel pour chacun des éléments. Elle peut ainsi établir ses besoins et les classer en ordre de priorité.

Grâce aux résultats établis pour chaque niveau, une organisation peut déterminer si elle a atteint ce niveau et mieux suivre ses progrès. Chaque organisation peut donc adapter facilement le Modèle de maturité à ses propres besoins.

Le Modèle de maturité a pour objectif d'aider les organisations à améliorer sans cesse leurs compétences pour chacun des cinq éléments. Si une organisation atteint le niveau cinq, c'est qu'elle a appris, à instaurer une culture organisationnelle inclusive et durable.

L'équité en matière d'emploi

Il incombe à la Commission de veiller à ce que les organisations sous réglementation fédérale respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces organisations représentent environ 550 employeurs du secteur privé, dont les banques, les télécommunications, les transports et les autres industries sous réglementation fédérale, ainsi que 100 ministères et organismes publics.

La Commission mène des vérifications de conformité afin de déterminer si ces employeurs remplissent leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour ce faire, ils doivent adopter des pratiques qui leur permettront de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés : les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

La Commission a amélioré son Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi pour que le taux de réussite d'un employeur et les difficultés particulières à son industrie soient pris en compte.

Grâce au Programme, les organisations peuvent plus facilement instaurer une culture des droits de la personne parce qu'il aide les employeurs à atteindre leurs objectifs en matière d'équité et à prendre conscience des avantages qu'apporte une représentation accrue des groupes désignés.

Cette année, la Commission a achevé 53 vérifications de l'équité en matière d'emploi. Parmi les organisations visées par ces vérifications, 21 respectaient les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les autres organisations prennent des mesures pour se conformer à la *Loi*.

En mettant à l'essai le Modèle de maturité, ces organisations peuvent établir l'ordre de priorité des initiatives existantes et évaluer l'efficacité des mesures qu'elles ont prises pour renforcer leur culture organisationnelle.

Il est difficile et compliqué d'influencer et de modeler la culture de toute une organisation. Chaque organisation est unique et il n'existe pas de méthode universelle. On peut adapter le Modèle de maturité en fonction de chaque organisation.

« Si nous avons accepté de participer au projet pilote du Modèle de maturité, c'est que nous sommes convaincus qu'il est non seulement normal d'offrir un environnement de travail sécuritaire, respectueux et inclusif, mais que c'est aussi un atout pour les affaires. »

Barbara King
Bell Alliant

« Une main-d'œuvre diversifiée qui est à l'image de notre clientèle et de la société canadienne permet de renforcer notre organisation grâce à différentes perspectives, à des idées nouvelles et à des façons inédites de faire les choses. »

Nadine Hakim
Financement agricole Canada

Fonctionnement du Modèle de maturité

Le Modèle de maturité pour les droits de la personne aide les organisations à instaurer et à maintenir une culture de travail fondée sur l'égalité, la dignité et le respect. Ce processus par étapes améliore la capacité d'une organisation à prévenir et à régler les problèmes d'atteinte aux droits de la personne. Une organisation qui veut acquérir des compétences en gestion des droits de la personne doit mettre l'accent sur cinq grands secteurs :

1. le leadership et la responsabilisation;
2. l'accroissement de la capacité et les ressources;
3. l'harmonisation des politiques et des processus;
4. la communication et la consultation;
5. l'évaluation en vue d'une amélioration continue.

Ces éléments sont à la base d'un milieu de travail respectueux qui appuie les responsabilités d'une organisation en matière de droits de la personne.



différends

- La Commission a participé à des activités organisées par l'Association du Barreau Autochtone du Canada et d'autres intervenants afin de proposer des principes directeurs pour l'instauration de processus communautaires de règlement des différends. Ces principes sont destinés à favoriser la conception de processus justes, accessibles, indépendants, impartiaux et adaptés à la culture. Pour donner de bons résultats, un mécanisme doit aussi tenir compte de la réalité particulière de certains groupes, comme les femmes, les enfants et les personnes handicapées, et proposer rapidement des solutions adaptées.

**Mieux comprendre la Loi canadienne
sur les droits de la personne**

La Commission utilise ses connaissances et son savoir-faire pour créer un outil destiné à aider les organisations à rendre leurs milieux de travail plus inclusifs et respectueux. Cet outil s'appelle le Modèle de maturité pour les droits de la personne. Le premier outil de ce genre, il montre aux organisations *comment* créer une culture de travail positive et durable qui favorise l'égalité, la dignité et le respect.

Six organisations sous réglementation fédérale, dont la Commission elle-même, mettent à l'essai le Modèle de maturité. Ces employeurs ont reconnu la valeur intrinsèque de la diversité, de l'inclusivité et du respect dans le milieu de travail. En de se limitant pas à ce que la loi leur impose, ces employeurs l'adoption de politiques et de pratiques qui favorisent ces objectifs.

ACTIVITÉS DE SÉNSIBILISATION À L'ÉGARD DES DROITS ET DES RESPONSABILITÉS

L'Initiative nationale autochtone de la Commission s'est efforcée de faire connaître la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux collectivités des Premières nations. Elle a donc veillé à ce que la Commission entretienne des relations plus étroites avec les collectivités des Premières nations et a transmis de l'information aux gouvernements des Premières nations pendant qu'ils se préparaient à assumer leurs nouvelles responsabilités.

En 2010, la Commission a participé à un large éventail de séances de discussion régionales organisées par l'Assemblée des Premières Nations et le Congrès des peuples autochtones. Elle a aussi collaboré avec l'Association des femmes autochtones du Canada pour préparer des outils d'information destinés à expliquer aux membres des Premières nations quels sont leurs droits.

De nombreux chefs et membres de conseils de bande ont déclaré à la Commission que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne devrait pas s'appliquer à leurs collectivités parce qu'elle brime leur droit inhérent à l'autonomie gouvernementale. D'autres personnes ont insisté sur la nécessité de confier à des organismes indépendants le mandat de régler les questions de droits de la personne.

Une question d'équilibre

Les Premières nations défendent depuis longtemps leur droit à l'autonomie gouvernementale, ce qui comprend tous les aspects qui font partie intégrante de leurs cultures, de leur identité, de leurs traditions, de leurs langues et de leurs institutions.

La Commission appuie le droit inhérent à l'autonomie gouvernementale des Premières nations. Elle met donc ses compétences au service des collectivités des Premières nations qui souhaitent mettre sur pied ou améliorer leur propre processus de règlement des différends.

On a certainement avantage à faire en sorte que toute personne se sente à l'aise de soulever tout problème de droits de la personne avec la certitude qu'on l'écouterait avec respect et qu'on trouvera une solution de façon responsable au sein de la collectivité. On réduirait ainsi le nombre de plaintes déposées à la Commission tout en augmentant l'autonomie et la responsabilisation des gouvernements des Premières nations.

La modification à la *Loi* touche plus de 600 collectivités des Premières nations. Il importe que chacune d'elles puisse se doter d'un processus adapté à ses propres besoins.

En collaborant avec des organisations sous réglementation fédérale et des collectivités des Premières nations, la Commission s'efforce de favoriser l'instauration de cultures à la fois diversifiées, inclusives et respectueuses.

La présente section porte sur ce que les programmes de la Commission peuvent faire pour aider la population à prévenir la discrimination et à résoudre les différends lorsqu'ils surviennent.

Initiative nationale autochtone est une collaboration avec les Premières nations et d'autres intervenants autochtones pour que tous soient prêts au moment où l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* deviendra totale.

Le Modèle de maturité des droits de la personne est une feuille de route pour aider les organismes à instaurer une culture durable des droits de la personne fondée sur l'égalité, la dignité et le respect.

Le Programme de vérification de l'équité en matière d'emploi veille à ce que les organisations adoptent des pratiques destinées à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

L'Initiative nationale autochtone

En juin 2011, les membres des Premières nations assujettis à la *Loi sur les Indiens* profiteront de la pleine protection de la loi canadienne régissant les droits de la personne, ce qui constitue une première dans l'histoire du pays.

Pendant plus de 30 ans, l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a empêché les membres des Premières nations de porter plainte pour discrimination si la situation dénoncée découlait de l'application de la *Loi sur les Indiens*. Durant cette période, on ne pouvait pas porter plainte à cet égard contre le gouvernement du Canada ou les gouvernements des Premières nations. L'abrogation de l'article 67 en 2008 a eu pour effet d'assujettir immédiatement le gouvernement du Canada à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les gouvernements des Premières nations ont quant à eux obtenu une période de transition de trois ans, laquelle se termine en juin 2011.



Les points saillants de 2010 dans le domaine des droits de la personne

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

En mars, le Canada a ratifié cette convention des Nations Unies. En y apposant sa signature, le Canada promet de protéger, promouvoir et défendre les droits des personnes handicapées. Nombre de Canadiens ont activement participé à la rédaction de cette convention, figurant parmi les personnes qui ont influencé le mouvement international ayant permis cette réalisation.

Par sa collaboration avec des partenaires des Nations Unies, la Commission a aussi participé à l'élaboration de la Convention. Elle a mis à profit ses compétences en matière de protection, de promotion et de suivi des droits de la personne.

En vertu de la Convention, les États doivent désigner des organisations qualifiées, comme la Commission, pour faire le suivi de l'application de la Convention. Le gouvernement du Canada n'a pas encore annoncé ce qu'il fera pour respecter cette obligation. La Commission accepterait volontiers cette responsabilité.

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

En novembre, le gouvernement du Canada a appuyé cette déclaration des Nations Unies. Approuvée par les Nations Unies en 2007, la Déclaration traite des droits individuels et collectifs des peuples autochtones.

Le jour où il a annoncé son appui à la Déclaration, le gouvernement a déclaré qu'il réaffirmerait ainsi « sa volonté de nouer avec les Inuits, les Premières nations et les Métis une relation fructueuse, constructive et fondée sur notre histoire commune, le respect et le désir de faire face à l'avenir ensemble, et ce, pour accroître le bien-être des Autochtones canadiens ».

1 Enoncé du Canada appuyant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, <http://www.aainc-mac.gc.ca/p/ia/dcl/smt-fra.asp>

2 Documents obtenus du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien à l'adresse <http://www.aainc-mac.gc.ca/br/isl/index-fra.asp>



Projet de loi C-3 : Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens

En décembre, le projet de loi C-3 intitulé *Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens* a reçu la sanction royale.

Ce projet de loi a été déposé après que la Cour d'appel de la Colombie-Britannique ait jugé anticonstitutionnels des articles de la *Loi sur les Indiens* dans l'affaire *McIvor c. Canada*. Grâce à la *Loi sur l'équité entre les sexes relativement à l'inscription au registre des Indiens*, les petits-enfants admissibles des femmes qui ont perdu leur statut d'Indienne en mariant un non-Indien obtiennent le droit d'être inscrits au registre des Indiens. On estime que près de 45 000 personnes obtiennent ainsi ce droit².

Les modifications à la *Loi sur les Indiens*, qui se limitent à appliquer le jugement *McIvor*, auront peut-être une portée trop limitée. La nouvelle loi ne règle pas tous les problèmes de discrimination résiduelle liés au statut d'Indien et à l'appartenance à une bande. La Commission est d'avis qu'il faudrait procéder à un examen systématique de la *Loi sur les Indiens*, une démarche plus efficace que le processus actuel qui nécessite une plainte avant qu'un problème soit réglé, au cas par cas.

La Commission canadienne des droits de la personne doit remplir un vaste mandat. Elle a centré ses travaux sur deux priorités en 2010 :

1. Travailler avec les Premières nations afin de développer et d'améliorer leur capacité à régler les questions liées aux droits de la personne au sein de leur propre collectivité.
2. Fournir aux organisations sous réglementation fédérale les outils et l'information dont elles ont besoin pour instaurer une culture durable des droits de la personne.

Nos activités en bref

Favoriser l'instauration de cultures des droits de la personne

Cette année, la Commission a commencé à mettre à l'essai le Modèle de maturité des droits de la personne. Le Modèle de maturité est une feuille de route destinée à aider les organisations à instaurer une culture positive et durable des droits de la personne en milieu de travail. Il encourage les employeurs à développer leurs compétences en droits de la personne de manière à favoriser une culture d'égalité, de dignité et de respect. Pour le concevoir, la Commission a pu compter sur un comité composé d'intervenants et de représentants syndicaux. Six organisations (dont la Commission elle-même) participent au projet pilote.

En novembre, la Commission a tenu son Forum sur la prévention de la discrimination de 2010 à Winnipeg, au Manitoba. La Commission a ainsi eu la chance de collaborer avec les intervenants pour trouver des façons de sensibiliser la population aux obstacles rencontrés par les Autochtones sur le marché du travail. Les participants ont aussi discuté des enjeux liés à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, à l'équilibre entre les droits individuels et les droits collectifs, et à l'importance de la reconnaissance des traditions juridiques et des règles de droit coutumier des Autochtones.

Mieux connaître les droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques

La Commission a publié le *Cadre de documentation des droits à l'égalité*. Cet outil innovateur analyse le bien-être socioéconomique du point de vue des droits de la personne. Il fournira des données fiables et pertinentes destinées à mettre au point des politiques et des programmes visant une réelle égalité pour tous les Canadiens.

En juin 2011, tous les membres des Premières nations qui vivent dans une réserve auront droit à une pleine protection de leurs droits humains. À l'origine, l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* excluait ces personnes lorsqu'un enjeu découlait de la *Loi sur les Indiens*. Cet article a été abrogé en 2008 par le Parlement, qui a alloué aux collectivités des Premières nations une période de transition de trois ans pour qu'elles puissent se préparer à ce changement. Au nombre des activités qu'elle a menées pour faciliter la transition, la Commission a pris des mesures pour mieux comprendre ce qu'elle devait faire pour que son processus de traitement des plaintes soit mieux adapté à la culture autochtone. La Commission a mené des travaux de recherche sur les traditions juridiques et les règles de droit coutumier des Premières nations, et d'autres études sur les droits individuels et les droits collectifs. Pour ce faire, elle a discuté avec l'Association du Barreau Autochtone du Canada, des aînés autochtones et d'autres intervenants touchés par l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Protéger les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes

En 2010, la Commission :

- a reçu 1 435 plaintes potentielles;
- a accepté 853 plaintes;
- a renvoyé 166 plaintes à d'autres voies de recours;
- a approuvé 177 ententes de règlement;
- a rejeté 139 plaintes;
- a renvoyé 191 plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie.

Représenter l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne

La Commission intervient dans certaines causes pour représenter l'intérêt public lorsque la décision pourrait clarifier, influencer, modeler ou définir la législation sur les droits de la personne. En 2010, la Commission est intervenue dans la moitié des causes entendues par le Tribunal canadien des droits de la personne.



Législation

La loi qui a donné naissance à la Commission canadienne des droits de la personne laisse entrevoir un Canada soucieux du « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement », sans discrimination.

La Commission est chargée d'appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de veiller au respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État et les organisations privées sous réglementation fédérale sont assujettis à ces deux lois.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise l'égalité en milieu de travail pour les quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Mandat

La Commission fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et s'efforce de prévenir la discrimination au Canada :

- en favorisant l'instauration de cultures des droits de la personne;
- en acquérant une meilleure connaissance des droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.



Commissaires

Un commissaire à temps plein agit à titre de président et dirige la Commission. Le président peut compter sur l'appui d'un vice-président à temps plein et de quatre commissaires à temps partiel.

Activités de la Commission

Le secrétaire général encadre les activités quotidiennes des 189 employés. Le budget de fonctionnement de la Commission était de 22,5 millions de dollars (exercice 2010-2011).

Distinction entre la Commission et le Tribunal

La Commission canadienne des droits de la personne et le Tribunal canadien des droits de la personne sont des organisations séparées et indépendantes. La Commission renvoie au Tribunal toute plainte qui, selon elle, devrait faire l'objet d'une enquête approfondie. Le Tribunal tient des audiences publiques. Les parties en cause peuvent présenter leurs arguments et faire appel à des témoins. Le Tribunal détermine s'il y a eu discrimination fondée sur un motif de distinction illicite. S'il le juge nécessaire, le Tribunal peut ordonner une mesure de réparation.

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Chacun a droit à un traitement équitable. Ce principe fondamental est si bien ancré dans nos valeurs démocratiques qu'on le tient souvent pour acquis.

Le bilan du Canada en matière de droits de la personne est l'un des meilleurs au monde. En règle générale, les habitants de ce pays savent se montrer compatissants et accueillants, et nous transmettons nos valeurs dans nos relations avec les communautés et les entreprises du monde entier. Notre attachement profond aux principes d'égalité, de dignité et de respect fait partie de notre identité nationale.

Pourtant, encore aujourd'hui, de nombreuses personnes au pays ne peuvent participer pleinement à la société canadienne simplement en raison de *qui* ils sont.

Les conditions de vie dans de nombreuses collectivités des Premières nations donnent des exemples parmi les plus préoccupants d'inégalité au Canada. Des organisations gouvernementales et non gouvernementales ont récemment fait état des conditions de vie dans des réserves où de nombreuses personnes n'ont pas accès à des installations et produits de première nécessité.

En abrogeant l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 2008, le Parlement a fait un pas important vers la reconnaissance et la résolution de nombreux problèmes vécus par les Premières nations. Jusqu'à ce moment, les personnes assujetties à la *Loi sur les Indiens* ne pouvaient invoquer les lois relatives aux droits de la personne. Depuis 2008, plus de 700 000 personnes vivant dans une réserve peuvent porter plainte contre le gouvernement du Canada pour atteinte aux droits de la personne. À compter de juin 2011, elles auront aussi le droit de porter plainte contre les gouvernements des Premières nations.

En prévision de ce changement, la Commission s'emploie à informer les membres des Premières nations sur leurs droits en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Parallèlement, elle met ses compétences au service des organisations qui veulent prévenir la discrimination dans les collectivités et milieux de travail autochtones et mettre au point ou améliorer des processus communautaires de règlement des différends.

Cette initiative s'inscrit dans la stratégie générale adoptée par la Commission pour prévenir la discrimination. La Commission collabore avec des organisations à l'œuvre dans chaque province et territoire pour favoriser une culture de travail fondée sur la diversité, l'inclusion et le respect. Nouvel outil mis au point par la Commission, le Modèle de maturité pour les droits de la personne aide maintenant les organisations à mieux s'armer pour prévenir et résoudre les problèmes de discrimination. Nous aurons bientôt terminé notre mise à l'essai du Modèle de maturité, ce qui signifie que nous pourrions l'offrir à toutes les organisations du pays d'ici quelques mois.

Nos programmes de prévention de la discrimination s'inspirent des politiques et des projets de recherche de la Commission. Le monde devenant de plus en plus complexe, nous devons



continuellement actualiser notre compréhension des lois relatives aux droits de la personne. Par ses activités de recherche et de mise au point de politiques, la Commission s'efforce de toujours mieux comprendre l'influence des enjeux émergents sur les milieux de travail, les fournisseurs de services et la société dans son ensemble.

Au cœur des travaux de la Commission se trouve la responsabilité de recevoir et de régler les plaintes de discrimination. La Commission offre toujours son processus indépendant de règlement des différends aux personnes qui estiment être victimes de discrimination en raison de leur race, de leur religion, de leur déficience ou de tout autre motif parmi les onze prévus par la *Loi*.

Dans certains cas, la Commission renvoie la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour enquête approfondie. Elle intervient souvent devant le Tribunal au nom de l'intérêt public. Elle assume cette responsabilité chaque fois qu'elle y voit une occasion de préciser ou de faire progresser le droit, ou encore d'empêcher que la discrimination perdure.

D'après les plaintes déposées à la Commission, on constate que la discrimination existe encore au Canada même si les valeurs d'égalité, de dignité et de respect y ont des racines profondes. Certaines personnes doivent encore réclamer le respect de leurs droits.

Le Canada a la réputation d'être un chef de file mondial en matière de droits de la personne parce qu'il s'est doté de mécanismes destinés à régler les cas de discrimination et à donner accès au système de justice. Il profite d'un excellent bilan en matière de protection des droits de la personne parce qu'il possède tout un réseau d'organisations vouées à la défense des droits de la personne et au soutien des individus qui sont marginalisés dans la société. Ces organisations se veulent les défenseurs des droits de la personne et jouent un rôle essentiel pour le maintien et l'amélioration du système de protection de ces droits au Canada.

Tous les citoyens partagent la même responsabilité, celle de dénoncer la discrimination et l'exclusion.

Les employés de la Commission assument cette responsabilité très sérieusement, aussi bien à titre de fonctionnaires qu'à titre de citoyens canadiens. Leur passion, leur enthousiasme et leur professionnalisme m'inspirent véritablement. J'ai le privilège d'être à la tête d'un groupe de gens si dévoués à la promotion de l'égalité, de la dignité et du respect.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Commission canadienne des droits de la personne

TABLE DES MATIÈRES

1	Message de la présidente
2	Commission
3	Rétrospective de l'année
3	Nos activités en bref
4	Les points saillants de 2010 dans le domaine des droits de la personne
5	Activités de sensibilisation à l'égard des droits et des responsabilités
5	L'initiative nationale autochtone
6	Le Modèle de maturité pour les droits de la personne
7	L'équité en matière d'emploi
9	Enjeux dans le domaine des droits de la personne en 2010
9	L'inclusion des personnes handicapées
10	La retraite obligatoire et la discrimination fondée sur l'âge
12	Le soutien aux enfants autochtones
12	La situation de famille
14	Perspectives d'avenir
15	Documents de référence





COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Jennifer Lynch, c. r.
Présidente

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Mars 2011

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous
transmettre le Rapport annuel 2010 de la Commission canadienne des droits
de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c. r.

p. j.

c.c. : M^{me} Audrey O'Brien

Greffière de la Chambre des communes

344, rue Slater / 344 Slater Street
Ottawa K1A 1E1
613-943-9144
jennifer.lynch@chrc-ccdp.gc.ca
www.chrc-ccdp.gc.ca

Canada



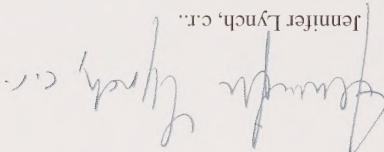
COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente
Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

Mars 2011

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,
Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*
et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous
transmettre le Rapport annuel 2010 de la Commission canadienne des droits
de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.


Jennifer Lynch, c.r.

p. j.

c.c. : M. Gary W. O'Brien
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

344, rue Slater / 344 Slater Street
Ottawa K1A 1E1
613-943-9144
jennifer.lynch@chrc-ccdp.gc.ca
www.chrc-ccdp.gc.ca

Canada

Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne, veuillez communiquer avec un des bureaux de la Commission :

Bureau national

344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Initiative nationale autochtone

175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

Région de l'Ouest

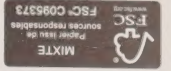
9700, avenue Jasper, bureau 1645
C.P. 21, Edmonton (Alberta) T5J 4C3
Téléphone : 780-495-4040
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 780-495-4108
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 780-495-4044

Région de l'Est

425, boulevard de Maisonneuve Ouest, bureau 903
Montréal (Québec) H3A 3G5
Téléphone : 514-283-5218
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 514-283-1869
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 514-283-5084

Pour les demandes des médias, communiquez avec le service des relations avec les médias au 613-943-9118

Remarque : Toute demande de renseignements au sujet d'une plainte sera transférée au bureau national de la Commission.



© Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2011
N° de catalogue HRI-2010
ISSN 0708-5516

On peut obtenir ce rapport en médias substitués et dans le site de la Commission à l'adresse www.chrc-cddp.gc.ca



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Protection Promotion Respect Égalité



R A P P O R T A N N U E L
2010